



MEMORIAL ADMINISTRATIVO NÚMERO WIA-01-2014

- Fecha** : 14 de mayo de 2014
- A** : Alcaldes¹, Presidentes Junta de Alcaldes, Presidentes Juntas Locales, Consejo de Jóvenes, Directores Ejecutivos de las Áreas Locales de Desarrollo Laboral y sub-concesionarios de fondos bajo la Ley Pública 105-220 de 8 de agosto de 1998, Ley de Inversión en la Fuerza Trabajadora (WIA).
- Asunto** : Actividad Experiencia de Trabajo
- Base Legal** :
a. Sección 129 (c)(2)(D) de WIA
b. Sección 134 (d)(3) de WIA
c. Sección 195 (10) de WIA
d. 20 CFR Secciones 663.200, 664.460 y 664.470
e. 2 CFR 225.19 (a) (5)
f. Puerto Rico State Integrated Workforce Plan PY 2012-16
- Jurisdicción** : Este Memorial aplica a las Áreas Locales y sub-concesionarios de fondos del Título 1 de WIA, como directriz de política pública y referencia interpretativa para la planificación, desarrollo e implantación de la Actividad de Experiencia de Trabajo bajo el Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados, el Programa de Jóvenes y en Actividades a Nivel Estatal.
- Propósito** : Esta Revisión al Memorial WIA 1-2006 es con el fin de incorporar lo dispuesto en el “*Stand Alone Policy*” enfatizando la prohibición del uso de fondos WIA para empleo en el servicio público y aclarando lo dispuesto en el Memorial WIA-1-2006 en cuanto a la no utilización de la Experiencia de Trabajo como subterfugio para empleo en el servicio público.

¹ En caso de Áreas Locales no constituidas por Consorcios.

I. Definición:

La Experiencia de Trabajo es una actividad programática que puede ser ofrecida a los participantes, la cual se identifica como un servicio intensivo en el Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados y como un elemento dentro del Programa de Jóvenes. La misma se concibe como **una experiencia de aprendizaje planificada y estructurada, que se ofrece en un área de trabajo por un periodo limitado de tiempo**, justificada a base de una evaluación comprensiva y Plan de Empleo Individual desarrollado por el Manejador de Casos.

Esta actividad está dirigida principalmente a desarrollar en los participantes buenos hábitos y destrezas básicas necesarias para el mundo del trabajo, facilitándole su integración al mercado laboral. Por lo que, deberá estar diseñada con el objetivo de incrementar la empleabilidad de los individuos.

La Experiencia de Trabajo puede ofrecerse en el sector privado con o sin fines de lucro o en el sector público, con o sin subvención de fondos WIA.

II. Directrices Interpretativas de la Experiencia de Trabajo

A. Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados

1. Por tratarse de un servicio intensivo, para poder participar del mismo el participante debe haber recibido al menos un servicio básico y haber llevado a cabo, sin éxito, búsqueda de empleo. Esta gestión de búsqueda de empleo, debe ser verificable por el Manejador de Casos.
2. Es requisito indispensable que previo a la Experiencia de Trabajo, la persona elegible haya sido objeto de una evaluación comprensiva, especializada y objetiva sobre sus niveles de destreza(s) y necesidad(es) de servicios. La determinación de necesidad de servicios intensivos, en este caso de Experiencia de Trabajo, debe estar razonablemente sustentada en el expediente del participante.
3. Por constituir una actividad eminentemente de aprendizaje de buenos hábitos y destrezas básicas en un lugar de trabajo, la Experiencia de Trabajo no debe exceder de seis (6) meses. Se puede hacer excepciones a esta limitación en la duración de la actividad, **no obstante, toda excepción deberá estar razonablemente sustentada en el Plan de Empleo Individual.**

De otra parte, las Juntas Locales de Inversión, a la luz de la experiencia de los Manejadores de Caso, podrán establecer límites o expandir los términos de duración aquí dispuestos, sujeto a las necesidades de la clientela a servir en su respectiva Área Local y a las destrezas (básicas) que han de adquirir los participantes mediante la

Experiencia de Trabajo, disponiéndose que en ningún caso el término de duración de la Experiencia de Trabajo podrá exceder de un año.

4. Una vez finalizada la Experiencia de Trabajo, se espera que el participante esté preparado para obtener un empleo no subsidiado. Se determinará mediante una evaluación si el participante desarrolló las destrezas esperadas, según concebidas en el Plan de Empleo Individual, tras lo cual, éste será ubicado en el empleo. ²De no ser así, éste podrá pasar a participar de otro servicio intensivo (distinto) o de servicios de adiestramiento. En dicho caso, tanto la necesidad de otro servicio intensivo como la necesidad de adiestramiento deberá estar razonablemente sustentada en el expediente del participante. **No será permitido volver a participar en la actividad de Experiencia de Trabajo.**

A tenor con el objetivo de obtención de un empleo no subsidiado para el participante, el Área Local, en una evaluación caso a caso, determinará si es razonable incluir en el Contrato de Experiencia de Trabajo de que se trate, una cláusula de compromiso de colocación y retención en el empleo y el por ciento (%) de colocación que ha de requerirse.

5. Como norma general, la Experiencia de Trabajo debe ser con paga de salario para los participantes siempre que se configure la relación patrono-empleado en la actividad, en cuyo caso es de aplicación la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo ("Fair Labor Standards Act")³. No obstante, las Experiencias de Trabajo sin paga pueden ser planificadas y se pueden combinar con otros servicios identificados en la Especificación de Trabajo o Propuesta de Trabajo.
6. La Experiencia de Trabajo no puede sustituirse por la actividad de Adiestramiento en el Empleo (OJT), ya que van dirigidas a personas elegibles con diferentes necesidades ocupacionales y persiguen distintos propósitos.
7. La Experiencia de Trabajo no podrá utilizarse como un subterfugio y/o sustituto para el empleo en el Servicio Público, subvencionado con fondos del Título I de WIA. Aunque la Experiencia de Trabajo se ofrezca en el sector público, ésta no podrá equivaler al trabajo del participante en un puesto en una agencia, organismo, instrumentalidad, corporación pública o municipio. Ello, porque la Experiencia de Trabajo está dirigida principalmente a desarrollar en los participantes buenos hábitos,

² A tales efectos es necesario que el Supervisor del participante en la Experiencia de Trabajo provea al Área Local, la evaluación del progreso de éste.

³ El FLSA es aplicable a patronos con ventas anuales de sobre \$500,000 y a escuelas, hospitales, agencias públicas (municipales y estatales), entre otros.

habilidades y destrezas básicas para facilitarle su integración en el mundo laboral y no a ser un empleo formal en un puesto, oficialmente clasificado como tal. El empleo no subsidiado es el objetivo. De otra parte, al no ser subvencionables los costos de servicios que el gobierno normalmente provee al público, como los de bomberos y policías, no se podrán brindar experiencias de empleo, trabajando como tales.

B. Programa de Jóvenes

A tenor con lo dispuesto en 20 CFR 664.460, la Experiencia de Trabajo para Jóvenes constituye una experiencia de aprendizaje estructurada y planificada, por un período limitado de tiempo, que se puede ofrecer en los sectores público o privado, con o sin fines de lucro, subsidiada o no dependiendo de la actividad diseñada. El pago o subsidio de salarios y otros beneficios relacionados podrán hacerse de fondos de Título I de WIA, siempre y cuando ello esté razonablemente sustentado en la evaluación objetiva y en la estrategia individual de servicios desarrollada por el Manejador de Casos y documentado, de conformidad.

El fin primordial de la Experiencia de Trabajo es exponer al joven al mundo del trabajo y proveerle la oportunidad de adquirir los atributos personales, conocimientos y destrezas necesarias para obtener, mantener o mejorar en un empleo. No persigue beneficiar al patrono aunque de hecho, éste se beneficie en alguna medida de las actividades ejecutadas.

1. Actividades Incluidas en la Experiencia de Trabajo para Jóvenes

En la Experiencia de Trabajo para jóvenes podrán incluirse, entre otras, las siguientes actividades:

- a. Instrucción relacionada con las destrezas de empleabilidad y destrezas básicas del lugar de trabajo, tales como las contenidas en el documento titulado “**SKILLS AND TASKS FOR JOBS, A SCANS REPORT FOR AMERICA 2000**”, preparado por THE SECRETARY’S COMMISSION ON ACHIEVING NECESSARY SKILLS, del Departamento del Trabajo federal;
- b. Exposición a aspectos variados y requerimientos de una industria en específico;
- c. Exposición a tareas progresivamente más complejas;
- d. Internados y Exposición al Mundo del Trabajo (“Job Shadowing”);
- e. Integración de destrezas académicas básicas a las actividades de empleo;

- f. Empleo sostenido, ajuste al trabajo y otras actividades de transición;
- g. Desarrollo de destrezas empresariales;
- h. Destrezas de servicio, incluyendo actividades de servicio comunitario con o sin paga; y
- i. Cualquier otro elemento diseñado para lograr las metas de las Experiencias de Trabajo para jóvenes.

Es importante puntualizar que, la Experiencia de Trabajo y el Adiestramiento en el Empleo (OJT) constituyen dos actividades autorizadas por WIA para circunstancias individuales diferentes y persiguen objetivos distintos, aunque no contradictorias entre sí. En este contexto, instruimos a las Juntas Locales para que establezcan guías normativas y de política pública, cónsonas con, y suplementarias a este Memorial Administrativo.

2. Experiencias de Trabajo con o sin Paga de Salarios

- a. Las Áreas Locales podrán subvencionar con fondos WIA las actividades de Experiencia de Trabajo para los jóvenes. El uso de estos fondos para tales propósitos deberá estar justificado en la estrategia individual del participante y en lo posible, coordinados con otros programas federales, tales como Carl D. Perkins.
- b. En los casos de Experiencia de Trabajo para jóvenes subvencionadas por patronos, el principio básico que gobierna la relación entre el patrono y el joven se encuentra en la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo, según enmendada (FLSA, por sus siglas en inglés). No obstante, bajo el FLSA los aprendices en entrenamiento (“trainees”) no son considerados empleados. Por lo que, la relación no estará cubierta por dicha Ley si la Experiencia de Trabajo reúne las siguientes condiciones:
 - i. El entrenamiento, aunque incluya la fase práctica en las facilidades y con equipo del patrono, es similar a los adiestramientos que se ofrecen en las escuelas vocacionales;
 - ii. El entrenamiento es para el beneficio del joven o participante;
 - iii. El patrono que ofrece el entrenamiento no recibe beneficios inmediatos por las actividades del participante;

- iv. El participante no desplaza a empleados regulares del patrono y trabaja bajo la estrecha supervisión de éstos;
- v. El participante no necesariamente tiene derecho a obtener un empleo a la terminación del período de entrenamiento;
- vi. El participante no tiene derecho a recibir un salario por el tiempo en entrenamiento.

Las Juntas Locales deberán establecer normas de política pública en cada Área Local para determinar el alcance de la Experiencia de Trabajo y su posible combinación con actividades de enriquecimiento académico, tales como: tutorías, clases especiales para el mejoramiento en materias básicas del español, inglés, matemáticas, ciencia, lectura y escritura en inglés y español que se consideren apropiadas de acuerdo al nivel de destrezas básicas del joven. A su vez, las Áreas Locales deberán examinar las circunstancias particulares de cada caso para determinar si la Experiencia de Trabajo para jóvenes será con o sin paga de salarios, atendiendo a lo dispuesto bajo el FLSA.

III. Disposiciones Generales:

- A. La Experiencia de Trabajo se provee con el propósito de desarrollar buenos hábitos y destrezas básicas de trabajo. A su vez, la Sección 195 de WIA instruye a proveer las oportunidades de adiestramiento y empleo a aquellos quienes se puedan beneficiar de ello y en la medida en que más lo necesiten, por lo que la actividad de Experiencia de Trabajo deberá estar dirigida a individuos que nunca han trabajado (los que han trabajado ya deben tener destrezas básicas y buenos hábitos de empleo); que no han tenido una participación significativa en la Fuerza Laboral o que han estado sin trabajar por un período largo de tiempo y sus destrezas básicas y buenos hábitos de empleo se han visto afectados. Cualquier excepción deberá estar justificada adecuadamente por el Manejador de Caso, tomando en consideración la ocupación u ocupaciones en las cuales se ha desempeñado, hábitos de trabajo y destrezas desarrolladas en dichas ocupaciones o empleos, razones de terminación de empleo, entre otros.
- B. La Experiencia de Trabajo se ha de llevar a cabo en un ambiente de trabajo. El patrono deberá proveer al participante un ambiente apropiado de trabajo el cual incluya, sin limitarse a: condiciones de salud apropiadas, seguridad, equipo, materiales, etc.
- C. El patrono deberá garantizar que tiene suficiente trabajo para el participante, que proveerá supervisión adecuada a éste y cooperará con el Área Local o sub-concesionario de Fondos WIA para el logro de las metas trazadas respecto al participante.

- D. A los individuos empleados en actividades bajo el Título I de WIA se les deberá proveer beneficios y condiciones de trabajo al mismo nivel y en el mismo grado que a otros aprendices o empleados trabajando por un período similar de tiempo y realizando el mismo tipo de trabajo que éstos.
- E. Los patronos deben observar lo dispuesto en la Sección 188 sobre No Discriminación y la prohibición sobre actividades políticas contenida en la Sección 195 de WIA.
- F. Las normas de salud y seguridad establecidas bajo leyes estatales o federales aplicables a las condiciones del patrono son igualmente aplicables a los participantes de programas y actividades bajo el Título I de WIA.

En la medida que una ley estatal de compensación a trabajadores aplique, esta compensación deberá ser provista a los participantes de programas y actividades bajo el Título I de WIA en la misma forma que le es provista a otros individuos del estado en empleos similares.

Si una ley estatal de compensación a trabajadores aplicare a los participantes de Experiencia de Trabajo, los beneficios de compensación a trabajadores deberán estar disponibles para lesiones sufridas por éstos durante la experiencia de trabajo.

Si la ley estatal de compensación a trabajadores no le aplicare al participante de la Experiencia de Trabajo, el patrono deberá proveer una cubierta de seguro para lesiones sufridas por éste en el curso de dicha actividad.

- G. Los empleados del patrono no podrán ser reemplazados ni total ni parcialmente por participantes de Experiencia de Trabajo.
- H. El Área Local o sub-concesionario de Fondos WIA deberá efectuar Monitorías para evaluar las actividades de Experiencia de Trabajo, las cuales han de responder a las necesidades de los participantes y seguir las directrices contenidas en WIA, su reglamentación interpretativa, las Especificaciones de Trabajo o las Propuestas de Trabajo para la obtención de los resultados esperados.

Derogaciones : En cuanto no resulte incompatible con lo aquí dispuesto, el Memorial Administrativo WIA-1-2006 debe entenderse derogado.

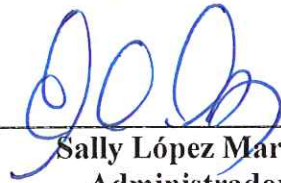
Acción Requerida : Todas las Áreas Locales y sub-concesionarios administradores de los programas WIA, deberán adoptar medidas para asegurar que en las actividades de Experiencia de Trabajo se cumpla con las

disposiciones de WIA, la Reglamentación Federal, normas de trabajo vigentes y lo establecido en este Memorial.

Efectividad : Este Memorial Administrativo será efectivo desde su notificación. El mismo fue aprobado el 10 de abril de 2014 en Reunión Ordinaria de la Junta Estatal.

Para información adicional, favor de comunicarse con la Oficina de Asuntos Legales de la Administración de Desarrollo Laboral al teléfono (787) 754-5504.

14 de mayo de 2014
Fecha



Sally López Martínez
Administradora